

企業の積極的海外展開に向けた雇用戦略

—外国人留学生雇用の視点から—

Employment Strategy of Enterprises Targeting the Global Market

～ From the Viewpoint of Employing Foreign Students ～

長谷川 理 映

The objectives of this study are to explore 1) substitutive of complementary relationship between employment of foreigners and hiring new graduates, 2) determinants of employment and personnel management and social environment of enterprises which employ foreign nationals.

By using micro-data of establishments, the author found that 1) there is a strong relationship between experiences of highly skilled foreign workers employment and hiring new graduates, 2) enterprises which employ foreign nationals run employment and personnel management with the global market in mind. 3) Many enterprises don't employ foreign new graduates positively.

The author makes recommendations on the measures for employment foreign workers including foreign students in Japan.

1) For foreign students who want to get a job in Japan, we have to actively support their job search. 2) Requirements of permanent-residence for highly skilled foreign workers should be reformed through some sort of point system in order to promote their acquisition of it for them. 3) Recruiting and networking system for highly skilled foreign workers should be reformed in Japan.

Rie Hasegawa

JEL : J13, J21, J61

キーワード : 外国人雇用、雇用管理、雇用対策、少子化

Key words : migrant workers, employment management, fertility decline

(構成)

- 1 はじめに
- 2 企業における外国人雇用に関する理論的考察
- 3 計量分析
- 4 企業の雇用戦略と、外国人留学生の就職対策に関する提言

主要参考文献

1 はじめに

1980年代後半以降、日本企業は直接投資、現地法人の設立等海外進出を積極的に行うとともに、日本国内においても外国人の雇用を増やしてきた。国内で就労可能な外国人の仕事には、専門的技術的分野、日本人労働者の人員不足による低技能分野などがあり、企業の外国人雇用の目的は様々である。一方日本国内の現状をみると、若年人口は減少し、国内市場の成長が見込めず、また大都市集中により、地域の経済・労働市場の地盤沈下が見られる。今後企業は海外市場を重視した企業経営の視点から雇用戦略をたて、外国人の高度人材を雇用し、こうした外国人の雇用を通じて地域企業経営のグローバル化を図る一方、地域労働市場における日本人の雇用を創出することが求められているのではないだろうか。

特に日本国内の外国人留学生は、日本について学び、日本で就職することを望む者が多いことから、外国人留学生の雇用を増やすことは一つの有力な選択肢であると考ええる。

そこで、本研究では、第1に企業の外国人雇用の有無による雇用慣行、雇用管理、雇用創出力の違いを明らかにする。第2に世界的な高度人材の獲得競争のなか、高度人材にとって魅力的な雇用管理・生活環境は、どのようなものであるのかを明らかにする。最後に、積極的海外展開に向けた今後の企業の雇用戦略のあり方と日本における外国人留学生の就職対策に関して提言したい。

本稿では、第2章で、外国人雇用によって生ずる日本国内の労働市場への影響や対策、雇用管理等に関し多角的な視点から論じ、第3章では第2章で

論じた理論的枠組みに基づき、計量分析を行い、これらの理論および計量分析から得られたファインディングを整理する。最後に第4章で、政策的含意を明らかにし、今後の企業の雇用戦略と、外国人留学生の就職対策に関する提言を行うこととしたい。

2 企業における外国人雇用に関する理論的考察

日本では、1960年代に産業界から労働力不足対策を理由に、外国人労働者の受入れ要請があった¹⁾。当時日本は高度経済成長期にあり、都市の工業部門における労働力不足は農村からの集団就職によって支えられているところが大きかったが、だんだん農村からの労働供給が減少したことから都市の労働市場では、労働力不足となっていた。このように、近代的な工業部門において実質賃金が上昇しない限り労働供給が増加しない点に達することを、ルイスは「労働市場の転換」²⁾といい、日本では1960年代に「労働市場の転換点」を迎えたとされる。このような状況のもとで、政府では、外国人労働者の受入れは、女性や高齢者の雇用への影響など我が国経済社会に広範な影響が懸念されること等の理由から、「第一次雇用対策基本計画」（1967年）の閣議決定で「外国人労働者を受け入れない」ことが口頭了解され、現在もこのスタンスは変わらず、外国人の低技能労働者の受入を認めていない。

しかしながら1985年のプラザ合意の後、日本は円高が引き金となって産業のグローバル化がすすむと同時に、バブル経済に突入し1988年以降国内労働市場は需要が超過するようになった。また先進諸国の間では高度人材の需要が高まっていった³⁾。そのため、1988年から1990年代前半を境に日本における外国人労働者の受け入れに対する考え方は大きく変わった。

1988年には「第六次雇用対策基本計画」が策定され、専門、技術的な能力や外国人ならではの能力に着目した人材は、可能な限り受け入れる方向で

1) 日本以外の先進国では、ドイツのトルコ人労働者のように外国人低熟練労働者の受け入れが主流となっていた。

2) Lewis (1954) 参照

3) OECD (2004) 参照

対処するが、いわゆる単純労働者の受入れについては、慎重に検討するという方針が示された。また法務省では同時期に在留資格を見直し、1989年に、「出入国管理及び難民認定法」が改正され、1990年に施行された。改正法では、新たに就労可能な在留資格が27種設けられ、専門・技術的労働者を積極的に受け入れることができるようになった。

また21世紀に入り、人口減少社会の到来を迎え、雇用対策法（2007年施行）や雇用対策基本方針（2008年）において、国際競争力強化の観点から、専門的・技術的分野の外国人の就業促進を表記するなど、外国人労働者の受入れにかかる日本のスタンスを示している。

日本では、外国人労働者問題に関しては、外国人を雇用することで生じる国内の労働者との競合・代替や雇用機会の喪失など日本国内の労働市場への影響や対策、企業の雇用管理に関する研究は多い。以下では、これらに関する先行研究について（1）経済学的視点、（2）法律学的視点、（3）経営学的視点（4）社会学的視点の4つの視点から検討することとする。

（1）経済学的視点

経済学的視点で労働力の移動を考える場合、①「国内における生産性と賃金の変化」と、②「労働移動の決定要因」の両面から検討する必要がある。以下では①から順にみていくこととする。

① 「国内における生産性と賃金の変化」

外国人労働者を従事する職務によって分類すると、低技能労働者と高度人材に分けることができる。低技能労働者とは、いわゆる単純労働分野での外国人労働者を、高度人材とは、専門技術や高度の知識を有する外国人労働者を意味する⁴⁾。

もし国内労働市場で外国人労働者を受け入れる場合、国内の生産性と賃金はどのように変化するのだろうか。低技能労働者の場合と高度人材では国内の生産性と賃金への影響は異なると考えられる。

まず外国人の低技能労働者を受け入れる場合、先進国の賃金は低下すると

4) 労働力を熟練分野と不熟練分野の2分野に分けることは、国際経済学ではよく用いられているが、労働経済学では、様々な問題がある。井口（1997）44～42p 参照

考えられる。先進国と途上国間に生産性や賃金格差が存在すると仮定する。もし途上国から先進国へ労働移動を許容し仮に両国の賃金率が等しくなるまで移動が続くなら、要素価格均等化定理⁵⁾によれば途上国の実質賃金は高くなり、先進国の実質賃金は低下する。従って、日本で海外からの低技能労働者を受け入れるなら、日本国内における同じ職種の賃金は低下することとなる。

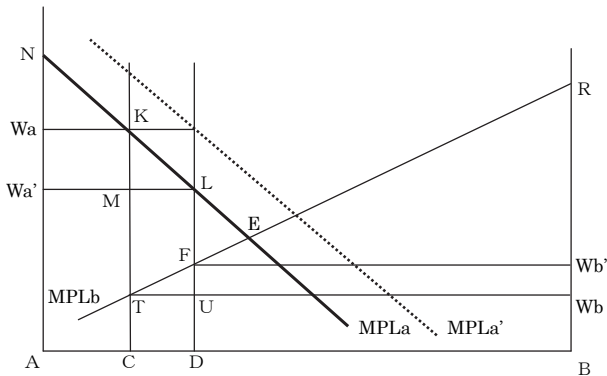
それでは外国人労働者が高度人材の場合はどうだろうか。グリューベル (Grubel) のモデル (図 1 参照) に基づくならば、国内労働市場の賃金は低下しない⁶⁾

まず以下の 4 点について仮定する。

- ① 先進国 A 国 途上国 B 国のみ存在する。
- ② 情報は完全で移動コストはない。
- ③ 両国間には生産性格差が存在する。
- ④ 両国間の労働力移動は制限する。

先進国 A 国は途上国 B 国から C から D まで高度人材を受け入れる場合、A

図 1 途上国から先進国への労働移動の効果



資料出所 井口 (2007)

5) Stolper W.F and Samuelson P.A., (1941) 参照

6) 井口 (2001) 参照

国の限界生産力曲線は右にシフトし $MPLa$ から $MPLa'$ となる。その結果途上国 B 国の賃金は Wb から Wb' に上昇し、先進国 A 国の賃金は Wa のままで変化しないことになる。

② 人が労働移動を決める要因は何か。

では次に「労働移動の決定要因」について、人的資本投資の視点から考える。Borjas によると、人は移動前と移動後の「生涯賃金の現在価値」を比較し、移動コストも考慮しつつ、利益率の高い方を選択する⁷⁾。例えば 1 地域に住む現在価値を $PV1$ とし、2 地域に住む現在価値を $PV2$ とすると、

$$\text{労働移動の純利益} = \underline{PV1} - \underline{PV2} - M \text{ (移動コスト)}$$

と表すことができる。若年者の場合、高学歴者は低学歴者に比べ、雇用機会が多いうえ、移動によるコストが低く、労働移動が容易である。そのため労働移動し、キャリアを積み重ねることは、生涯賃金を高めるはしごであるといい、これは労働移動によるキャリアアップを意味する。

また塚崎によるインタビュー調査⁸⁾によれば、留学のため入国した専門的外国人が日本で働くこととした理由として、「将来見込みのある実務経験を積めるから」などの職業キャリアに関わる理由が多く、やはりここでも労働移動によるキャリアアップが労働移動の要因となっていることが分かる。

(2) 法律学的視点

では次に法律学的に見た場合、日本の外国人の入国・滞在・就労を規制する制度は、高度人材の受入れに対応できているのだろうか。外国人の入国・滞在・就労に関する制度は、外国人の労働市場へのアクセス規制と外国人の在留管理システムの 2 面から考える必要がある。

まず外国人の労働市場へのアクセス規制について検討する。先進国における国内労働市場へのアクセス規制方式には、①資格要件適合性（一定の要件を満たす場合は、数量制限を行わない。ポジティブ・リスト）、②労働市場テスト（労働市場において調達可能でないことを審査して証明した場合に受

7) Borjas (2007) を参照

8) 塚崎 (2008) 参照

け入れるレーバートテスト)、③数量規制(受入れ人数を予め定めておき、これに達したときは受け入れないクォータシステム)、④職種別の就労禁止(予め一定職種については、外国人を受け入れないことを定めておくネガティブ・リスト)、⑤ポイント制(年齢、学歴、職歴、過去の年取などの分野で一定以上のポイント取得を必須とする)があげられる⁹⁾。

日本の場合は、従来、「専門的・技術的分野の外国人は積極的に受け入れるが、いわゆる単純労働者の受け入れについて、わが国の経済社会に与える影響を考慮して慎重に検討する」という従来の外国人労働者の受入れ方針の基本指針を踏まえ、「在留資格制度」において、外国人の就労を「資格要件適合性(ポジティブ・リスト)」方式で対応しているが、今後、多様な人材ニーズに対応できる措置も検討する必要であろう。

次に外国人の在留管理システムについて検討する。外国人の在留管理システムとは、外国人が入国した後の権利・義務関係を明確にし、その遂行を確保する仕組みである。

先進国で採用されている措置としては、「アングロ・サクソン型」システム(入国時に国が滞在資格を付与)、②「大陸欧州型」システム(国は入国を許可し、居住する自治体で滞在許可を発給)がある¹⁰⁾。

日本の場合は従来、「アングロ・サクソン型」システムのため、国レベルで「在留資格」を発給し、在留管理については、自治体には実質的に権限はない。しかしながら、社会保障、子の教育など、自治体レベルで、在留する外国人の権利・義務を確保する必要性が高まり、国と自治体が連携する新たなシステムが必要になってきた。このため2009年に入管法が改正され、入管法に基づく「在留カード」を作成するとともに、外国人登録制度を廃止し、「外国人台帳制度」を創設し、国と自治体が連携する制度的基盤が整備された。

(3) 経営学的視点

日本企業は、グローバルな市場における国際競争力をつけるために、外国人人材を活用することは一つの戦略であると考えられるが、そのためには企

9) 井口(1997) 労働政策研究・研修機構(2008a) 参照

10) 井口(2009) 参照

業が組織を改革しなければならないのではないか。

多様で広範な市場・顧客層に対応した経営戦略を展開するには、外国人を含む多様な人材を活用して組織自体を変革する必要性が指摘されている。特に、「ダイバーシティマネジメント」の実践が必要になる。

人事管理面では、日本の雇用慣行のメリットを維持しつつも、「社内公募制」、「キャリア・デベロップメント」、「ファスト・トラック」、「グローバル人事管理」、「各種の差別禁止」、「ポジティブ・アクション」、「ワーク・ライフ・バランスの実現」などが候補となってくる。

外国人人材は、日本企業の就職を希望している場合でも、将来のキャリア形成に不安があるため、日本企業が敬遠される傾向がある¹¹⁾。従って外国人人材のニーズにあった多様なマネジメントが必要なのではないか。

(4) 社会学的視点

外国人の高度人材の労働移動を考える際、経済的な側面だけでなく、社会的な側面も考慮することが重要であると考ええる。

第1に、高度人材の活用には、様々な「ネットワーク効果」を利用することが必要である。Findlay and Garrickによると、高度人材の国際労働移動の方法として、少なくとも3つのチャンネルがあり、多国籍企業でみられる国際間の転勤、契約に基づく移動、そして国際職業紹介・斡旋機関の仲介に基づく移動がある¹²⁾という。こうした点を考慮すると日本は、留学生が卒業した大学の同窓会を利用して、外国人人材を継続的に組織化したり、移民の国際的なビジネスネットワークを活用したり、多国籍企業内のグローバル人事管理、国際的な職業紹介ネットワークを活用するなど積極的に行うことが重要である。

第2に、外国人の高度人材の労働移動は、本人だけでなく、国際移動する家族の側面も視野に入れる必要がある。特に、高度人材の移動の決定には、本人の雇用や労働条件など経済的な側面ばかりでなく、その家族の住宅、医療・福祉、生活環境や、子弟の教育機会、移民コミュニティの活用などに着

11) 白木 (2008)

12) Findlay (1996) 参照

目した対策が重要になる¹³⁾。

3 実証分析

本章では前章で行った理論的枠組みを基にして、企業による 1) 学卒雇用の確率を高める要因と、2) 外国人雇用を実現するための人事・雇用管理、生活環境に関し、2 段階の計量分析を行うこととする。

(1) 学卒雇用を高める要因及び外国人雇用との補完・代替関係

i) 計量分析

海外市場を視野に入れた経営戦略のため、外国人高度人材を活用し、その結果地域の産業や地域労働市場に活力を与えるならば、地域における国内の雇用も高まると考えられる。もし外国人高度人材と同様の仕事を行う日本人の労働者が大卒と考えるならば、若年者雇用の観点から学卒雇用と企業における外国人の雇用が補完的か代替的か検証することは意義がある。

そこでまず学卒採用の確率には、どのような要因が影響をあたえているか、また学卒採用は外国人雇用と補完関係であるか、あるいは代替関係にあるのかを明らかにするために分析を行う。用いるデータは、2009 年兵庫県の委託により、関西学院大学・少子経済研究センターで実施した「兵庫県専門的外国人人材活用調査事業」結果を利用することとし、マイクロデータによる二項ロジスティック回帰(最尤法)により、計量方程式を推定することとする。

◎計量モデル(確率決定モデル)

推定方程式

$$\text{Ln}(P / 1 - P) = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2 + a_3 X_3 + a_4 X_4 + a_5 X_5 + a_6 X_6 + a_7 X_7 + a_8 X_8 + u$$

(ただし u は誤差項)

・被説明変数

「学卒採用あり」の確率 P のロジット変換 $\text{Ln}(P / 1 - P)$

・説明変数

X_1 ：事業所規模コード

13) Findlay (1996) 参照

- X_2 : 男性中高年比率
- X_3 : 外国人専門職雇用歴
- X_4 : 専門・技術職過剰不足感
- X_5 : サービス職過剰不足感
- X_6 : 技能工過剰不足感
- X_7 : パートタイム労働者数
- X_8 : 派遣労働者数

説明変数は、労働需要サイドにおける企業の規模や職種別過剰不足感や雇用形態別労働者数、外国人専門職雇用歴とし、それぞれ学卒採用の確率が高まるかどうかの仮説を設定した。

① X_1 : 事業所規模

事業所規模が大きいほど、学卒採用の確率が高まるとの仮説をおくことができる。

② X_2 : 男性中高年比率

男性中高年比率が高いほど、その雇用維持が優先されるために学卒採用の確率が低くなるとの仮説をおくことができる。

③ X_3 : 外国人専門職雇用歴

外国人専門職雇用歴があると、海外市場向けの職域が必要となり、学卒者を養成するために学卒採用の確率が高まるとの仮説をおくことができる。

④ X_4 : 専門・技術職の過剰不足観

専門技術職不足感が高いと、大卒者を採用して教育訓練をほどこすために学卒採用の確率が高まるとの仮説をおくことができる。

⑤ X_5 : サービス職過剰不足感

サービス職不足感が高いと、高卒者を採用して教育訓練をほどこすために学卒採用の確率が高まるとの仮説をおくことができる。

⑥ X_6 : 技能工過剰不足感

技能工不足感が高いと、高卒者を採用して雇用を確保するために学卒採用の確率が高まるとの仮説をおくことができる。

⑦ X_7 ：パートタイム労働者数

パートタイム労働者数が多いと、正社員と代替が進んで学卒雇用比率が下がり、学卒採用の確率が低下するとの仮説をおくことができる。

⑧ X_8 ：派遣労働者数

派遣労働者数が多いと、正社員と代替が進んで学卒雇用比率が下がり、学卒採用の確率が低下するとの仮説をおくことができる。

ii) 計量分析の結果

分析の結果は以下のようにまとめられる。

表 2 推定方程式中の変数（ロジスティック回帰）

	係数	標準誤差	Wald	自由度	有意確率	Exp(B)
事業所規模コード	1.047	0.157	44.547	1	0.000	2.849
男性中高年比率	-1.858	0.776	5.729	1	0.017	0.156
外国人専門職雇用歴あり	1.132	0.522	4.706	1	0.030	3.101
専門技術職過剰不足感	0.189	0.094	4.059	1	0.044	1.207
サービス職過剰不足感	0.269	0.107	6.323	1	0.012	1.309
技能工過剰不足感	0.736	0.122	36.22	1	0.000	2.087
新パートタイム労働者男女計	-0.008	0.004	3.976	1	0.046	0.992
新派遣労働者男女計	0	0.002	0.005	1	0.946	1.000
定数	-2.399	0.401	35.766	1	0.000	0.091

ステップ	-2 対数尤度	Cox-Snell R ² 乗	Nagelkerke R ² 乗
-1	446.750*	.347	.463

(出所) 筆者作成

- ① 外国人専門職を採用する企業では、学卒採用の確率が高まった。その意味で、両者の間に補完的關係があり、仮説は支持された。
- ② 企業内の男性中高年比率が高いと、学卒採用の確率が低下した。
- ③ 非正規雇用（特にパート労働）の増加は、学卒採用の確率を低下させる。
- ④ 事業所の規模が大きいほど、学卒採用の確率が高まる。
- ⑤ 専門技術職やサービス職、技能職などの職種に対する不足感を感じる企業では、学卒採用の確率が高い。

- ⑥ ただし、派遣労働者数は、2009 年 9 月の調査実施時点には、全国的に雇用調整してより派遣労働者が減少していたことから、学卒採用の確率には有意な影響を及ぼさなかったとみられる。

(2) 企業における外国人雇用を実現する上で、いかなる人事管理、雇用管理や生活環境が条件になるのか。

i) 計量分析

前節では、外国人高度人材の国際的労働移動の経済的側面と、社会的側面について論じたが、ここでは企業が外国人を雇用するため必要な人事管理、雇用管理、生活環境について計量分析を行う。用いるデータは、2009 年兵庫県 の委託により、関西学院大学・少子経済研究センターで実施した「兵庫県 専門的外国人人材活用調査事業」の事業所に関するマイクロデータとし、これを最小二乗法による多変量解析により、計量方程式を推定することとする。

◎計量モデル（線形回帰モデル）

推定方程式

$$Y = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + a_4X_4 + a_5X_5 + a_6X_6 + a_7X_7 + a_8X_8 + a_9X_9 \\ + a_{10}X_{10} + a_{11}X_{11} + a_{12}X_{12} + a_{13}X_{13} + a_{14}X_{14} + a_{15}X_{15} + u$$

(ただし u は残差項)

・被説明変数

Y_1 : 外国人専門職雇用歴の有無

Y_2 : 専門職を含む外国人労働者雇用歴の有無

・説明変数（人事管理、雇用管理、生活環境等）

X_1 : 取引先国地域出身の外国人が業務担当者である

X_2 : 社内公募のシステムの有無

X_3 : 外国人留学生の積極的採用の有無

X_4 : 社内における日本語の言語講習の有無

X_5 : 海外のアウトソーシング会社利用の有無

X_6 : 男性中心の職場における女性の配置の有無

X_7 : セクシャルハラスメントに関するガイドラインの設定周知の有無

X_8 ：育児休業の取得しやすい職場環境か

X_9 ：長期休暇制度の有無

X_{10} ：企業による従業員用の住宅の提供の有無

X_{11} ：外国人向けの商店やスーパーマーケットの有無

X_{12} ：近隣の病院における外国語による診察診療の有無

X_{13} ：外国人の多様な発想が事業推進にプラスになるかどうか

X_{14} ：外国人は国外の市場開拓にとって不可欠であるかどうか

X_{15} ：外国人従業員は日本人と比べて就労意欲が高いかどうか

まず被説明変数は従事する職種の違いにより2種類の「外国人雇用歴の有無」を採用した。

a) 外国人専門職雇用歴の有無

専門的・技術的分野において就労可能な外国人労働者を企業が雇用する場合、その条件となる諸要因を分析する。

b) 専門職を含む外国人労働者雇用歴の有無

専門職のみならず、就労制限がなく派遣・請負労働も含めて雇用形態を自由に選択可能な者を含む外国人労働者を、企業が雇用する場合、その条件となる諸要因を分析する。

次に、説明変数は、人事管理、雇用管理、生活環境、経営戦略上の人事管理に関して、それぞれ仮説を設定した。

1) X_1 ：取引先国地域出身の外国人が業務担当者である

海外の取引先との取引業務をスムーズに進めるため、取引先国について詳しい地域出身の外国人を業務担当者として雇用することが、外国人採用の条件の一つとなるという仮説をおくことができる。

2) X_2 ：社内公募のシステムの有無

社内公募のシステムがあり、従業員のモチベーションを高めることが外国人採用の条件の一つになるという仮説をおくことができる。

3) X_3 ：外国人留學生の積極的採用の有無

外国人を採用する企業は留學生が日本について理解しているため、まず外国人留學生を中心として採用するという仮説をおくことができる。

4) X_4 : 社内における日本語の言語講習の有無

企業が、日本語によるコミュニケーションを円滑にすすめるために社内で日本語の言語講習が行うことが、外国人雇用の条件の一つとなるという仮説をおくことができる。

5) X_5 : 海外のアウトソーシング会社利用の有無

海外のアウトソーシング会社を利用する企業は、海外戦略にたけているため、国内でも外国人雇用を行うという仮説をおくことができる。

6) X_6 : 男性中心の職場における女性の配置の有無

男女雇用均等の意識が浸透している会社は、女性にとって働きやすいことから、外国人雇用の条件の一つとなるという仮説をおくことができる。

7) X_7 : セクシャルハラスメントに関するガイドラインの設置・周知の有無

同ガイドラインが存在することが、外国人雇用の条件の一つとなるという仮説をおくことができる。

8) X_8 : 育児休業の取得しやすい職場環境か

育児休業が取得しやすい職場であって、育児と仕事の両立が可能なことかが、外国人雇用の条件の一つとなるという仮説をおくことができる。

9) X_9 : 長期休暇制度の有無

欧米型の長期休暇制度があり、母国に住んでいる時と同じライフスタイルで過ごせることが、外国人雇用の条件の一つとなるという仮説をおくことができる。

10) X_{10} : 企業による従業員用の住宅の提供の有無

企業が従業員用の住宅を提供することが、外国人雇用の条件の一つとなるという仮説をおくことができる。

11) X_{11} : 外国人向けの商店やスーパーマーケットの有無

外国人向けの商店やスーパーマーケットが近くにあり、生活が便利になるという住環境が、企業の外国人雇用の条件の一つとなるという仮説をおくことができる。

12) X_{12} ：近隣の病院における外国語の診察・診療の有無

外国語の通じる病院があり、医療サポートを受けやすいという住環境が、企業の外国人雇用の条件の一つとなるという仮説をおくことができる。

13) X_{13} ：外国人の多様な発想が事業推進にプラスになるかどうか

外国人の多様な発想を評価する企業であることが、外国人雇用の条件の一つとなるという仮説をおくことができる。

14) X_{14} ：外国人は国外の市場開拓にとって不可欠であるかどうか

外国人を国外の市場開拓にとって不可欠と考えることが、外国人雇用の条件の一つとなるという仮説をおくことができる。

15) X_{15} ：外国人従業員は日本人と比べて就労意欲が高いかどうか

企業が、外国人従業員のモチベーションを日本人のそれより高いと評価していることが、外国人雇用の条件の一つとなるという仮説をおくことができる。

ii) 分析結果

外国人専門職雇用歴の有無と外国人労働者雇用歴の有無を被説明変数として解析した結果は以下のようによまとめられる。

まず「外国人専門職」と「外国人労働者」の雇用に共通に見られる特徴は3点ある。

- 1 海外の取引先があり、取引先地域の外国人が業務を行う場合には、外国人専門職及び外国人労働者を雇用している。
- 2 長期休暇制度や外国語による診療などの生活環境の整備された企業において、外国人専門職及び外国人労働者を雇用している。
- 3 企業にとって、外国人労働者は海外の市場開拓に不可欠と考えている場合は、外国人専門職及び外国人労働者を雇用している。

次に「外国人専門職」の雇用に見られる特徴としては、企業が、日本語の言語講習を行い、海外へのアウトソーシングを行っている場合があげられる。

また「外国人労働者」の雇用に見られる特徴としては、企業が、外国人の就業意欲が日本人と比べて高いと考え、外国人の多様な発想を評価する場合、外国人労働者を雇用している。

なお、外国人留学生を積極的に雇用する企業が少なく、外国人専門職又は外国人労働者の雇用増加に十分に貢献していない。これは、兵庫県の企業が対象であったためで、サンプルの特性として首都圏など大企業の本社機能の多い地域で調査を行った場合、異なる結果が出る可能性がある。

また、機会均等・両立支援施策や内部公募などを実施していても、外国人雇用に結びついていないことが分かった。

表 3 外国人の就労を決定づける人事管理・雇用管理・生活環境とはどんなものか

説明変数	外国人専門職雇用			外国人労働者雇用		
	係数	t 値	有意確率	係数	t 値	有意確率
取引先国地域出身の外国人が業務担当者	***0.259	3.787	0.000	***0.287	2.858	0.004
社内公募のシステムの有無	-0.028	-1.364	0.173	0.002	0.079	0.937
外国人留学生の積極的採用の有無	-0.03	-0.22	0.826	0.158	0.798	0.425
社内における日本語の言語講習の有無	*0.092	1.654	0.099	0.102	1.254	0.210
海外のアウトソーシング会社利用の有無	0.115	1.65	0.100	0.047	0.457	0.648
男性中心の職場に女性の配置の有無	0.003	0.152	0.879	0.041	1.283	0.200
セクシュアルハラスメントに関するガイドラインの設定・周知の有無	-0.041	-1.318	0.188	-0.019	-0.425	0.671
育児休業が取得しやすい職場環境か	0.029	1.25	0.212	0.012	0.352	0.725
長期休暇制度の有無	**0.048	2.072	0.039	**0.085	2.466	0.014
企業による従業員の住宅の提供の有無	0.015	0.31	0.756	-0.021	-0.298	0.766
外国人向けの商店やスーパーマーケットの有無	***0.084	2.958	0.003	**0.086	2.078	0.038
近隣の病院における外国語の診察治療の有無	***0.263	3.945	0.000	*0.166	1.698	0.090
外国人の多様な発想が事業推進にプラスになるかどうか	0.051	0.779	0.436	***0.581	6.028	0.000
外国人は国外の市場開拓にとって不可欠であるかどうか	***0.287	7.439	0.000	***0.267	4.718	0.000
外国人従業員は日本人と比べて就業意欲が高いかどうか	0.01	0.245	0.806	**0.125	2.033	0.043
定数	0.015	1.05	0.294	0.04	1.952	0.051

(出所) 筆者作成

4 企業の雇用戦略と、外国人留学生の就職対策に関する提言

本研究では、地域データを用いて、外国人雇用と学卒雇用との関係性を含め学卒を雇用する確率を高める要因及び、企業における外国人雇用の実現に必要な人事管理、雇用管理、生活環境を明らかにし、企業の雇用戦略の重要性を提言することを目的とした。

分析結果から、外国人専門職を採用する企業の多くが、学卒採用も行っており、両者の間には補完関係が明らかとなった。即ち、外国人専門職の雇用を増やすと同時に、学卒雇用を増加させていることが立証された。

また雇用管理、人事管理の面から見た場合、外国人専門職の採用を行う企業は、海外戦略を視野に入れた雇用管理、人事を行っていることも立証された。

同時に、外国人の雇用には、長期休暇制度や外国語による診療など、生活環境の整備も重要であることが明らかにできた。また、企業内に、日本語の学習機会の整備することも、同様に重要であることを明らかにできた。

しかしながらこれまでは、留学生向け求人が少ないためか、留学生を採用する企業の絶対数が少なく、このことが外国人専門職の雇用拡大をつながりにくくしているのではないだろうか。日本での就職を見据え、日本でキャリアを積むことを希望し日本に留学する留学生は、日本と母国の両国を理解し業務を行う将来の外国人高度人材となる。そこで、以下のことを提言する。

- ① 外国人留学生に対する求人が絶対的に少ない現状を大きく改めるため、専用の求人票を開発し、そこでは、外国人留学生に期待する役割や採用後のキャリアパスを明示できるようにする。
- ② 来日から就職まで、留学生のニーズに沿ったマンツーマンのサポートを行える体制を構築すると同時に、生活支援や就労支援に関する情報へのアクセスを大幅に改善する。

特に、現在事業仕分けの結果、「留学生 30 万人計画」¹⁴⁾「グローバル

14) 2008 年に日本政府は「2020 年を目途に留学生を 30 万人目指す」として数値目標を定めた。

30」¹⁵⁾、「アジア人材資金構想」¹⁶⁾に基づく留学生に対する国のサポートが縮小・廃止に追い込まれている。このため、留学生に対するセーフティネットの強化を含めて、大学及び地域においてサポートする体制を再構築する必要がある。

- ③ 高度人材に対しては、永住資格の付与に関するガイドラインを「点数制度」に移し替え、学者・研究者、企業経営者、専門技術者などのグループ別に評価項目を設定し、また国内の地域振興等に貢献した者に加算を導入するなど、永住権の取得を促進する。
- ④ 高度人材は、自分自身の能力を最大限に発揮できる環境や良好な就労機会をもとめるだけでなく、家族の滞在にとっても良好な環境を求めて移動する。従って、高度人材がアジア太平洋地域を中心に、日本を拠点としたネットワークを形成して活動できるように、条件を整備する。

特に、大学の同窓会による外国人人材の継続的な組織化、国際的なビジネスネットワークの活用、多国籍企業内のグローバル人事管理や国際的な職業紹介ネットワークの活用などを推進する。

今後の課題としては、データを増やし、学歴別新卒と外国人雇用との補完性、代替性について検証し、人事管理との関係について深めていきたいと思う。今研究ではマイクロデータを使い、新卒の雇用を高める確率から外国人雇用との補完性、代替性について検証するとともに、外国人を雇用する雇用管理等の決定要因についても検証したが、データの制約上、学卒の定義を学歴を限定せずに行っているためである。

15) 2009年に「我が国の高等教育の国際競争力の強化及び留学生等に魅力的な水準の教育等を提供するとともに、留学生と切磋琢磨する環境の中で国際的に活躍できる高度な人材の養成を図る」ことを目的として始まった。

16) 「我が国企業に就職意志のある、能力・意欲の高いアジア等の留学生に対し、奨学金や人材育成から就職支援までの一連の事業を通じ、産業界で活躍する専門イノベーション人材の育成を促進する事業」

主要参考文献

- ・ Chiswick B.R., (2005) “*The Economics of Immigration Selected Papers of Barry R. Chiswick*” Edward Elgar
- ・ BORJAS G.J, (2007) “*LABOR ECONOMICS*” third edition McGRAW・HILL
- ・ Findlay A. (1996) “A Migration Channels Approach to the Study of High Level Manpower Movements: A theoretical Perspective” in Cohen R., *Theories of Migration* pp366-373 Edward Elgar Pub
- ・ Lewis, W.A. (1954), “Economic Development with Unlimited Supplies of Labor” *Manchester School of Economic and Social Studies* 22 pp.139-191,
- ・ OECD (2004) *Trends in International Migration*, OECD
- ・ Castles S, Miller M.J., (2009) “*The Age of Migration international Population Movements in the World*” 4th edition Palgrave Mcmillan
- ・ Stolper W.F. and Samuelson P.A., (1941) “Protection and Real Wages”, *Review of Economic Studies*, IX (1), November, 58-73 *Globalization and Labour Markets Volume I* (2001) edited by Greenway D., Nelson D.R., Edward Elgar Publishing Limited pp3-18
- ・ Greene W.H., “*ECONOMETRIC ANALYSIS*” fourth edition (2000) Prentice-Hall, Inc. 日本語訳 「19.6 二方程式プロビットと多方程式プロビット」「19.7 多選択のロジット・モデル」(2003)『グリーン計量経済分析Ⅱ』改訂新版 日本語訳者 斯波恒正 中妻照雄 浅井 学 エコノミスト社 1078-1111
- ・ 井口 泰 (1997)『国際的な人の移動と労働移動 経済のグローバル化の影響』日本労働研究機構
- ・ 井口 泰 (2001)『外国人労働者新時代』ちくま新書
- ・ 井口 泰 曙 光 (2003)「高度人材の国際移動の決定要因―一日中間の留学生移動を中心に―」『経済学論究』第 57 巻第 3 号 関西学院大学経済学部研究会
- ・ 井口 泰 (2009)「外国人政策の改革と新たなアジアの経済連携の展望 入管政策と統合政策を基盤として」『移民政策研究』Vol.1 創刊号 現代人文社
- ・ 小崎 敏男 (2008)「人口減少と外国人労働政策」『東海大学政治経済学部紀要』第 40 号
- ・ 志甫 啓 (2009)「外国人留学生の日本における就職は促進できるのか」『Works Review』Vol.4 リクルートワークス研究所
- ・ 白木 三秀 (2008)「留学生の就職と採用における諸課題」『留学交流』p2 ～ 5

- ・塚崎 裕子（2008）『外国人専門職・技術職の雇用問題 職業キャリアの観点から』明石書店
- ・村上 由紀子（2010）『頭脳はどこへ向かうのか』日本経済新聞社
- ・守屋 貴司（2009）「留学生の就職支援と雇用管理」『立命館経営学』第 47 巻第 5 号
- ・労働政策研究・研修機構（2008a）『諸外国の外国人労働者受入れ制度と実態』資料シリーズ No.46
- ・労働政策研究・研修機構（2008b）『外国人留学生の採用に関する調査』調査シリーズ No.42
- ・労働政策研究・研修機構（2009a）『日本企業における留学生の就労に関する調査』調査シリーズ No.57
- ・労働政策研究・研修機構（2009b）『外国人労働者の雇用実態と就業・生活支援に関する調査』調査シリーズ No.61
- ・高度人材受入推進会議（2009）『外国高度人材受入政策の本格的展開を（報告書）』内閣府
- ・厚生労働省（2010）『企業における高度外国人材活用促進事業報告書』
- ・少子経済研究センター（2010）『平成 21 年度兵庫県専門的外国人材活用調査事業報告書』
- ・静岡県留学生支援研究会（2009）『静岡県における留学生支援のあり方について 静岡県留学生支援戦略研究会提言』
- ・経済産業省（2007）「アジア人財資金構想について」
- ・日本学術振興会（2009）「国際化拠点整備事業～グローバル 30～」